

3. Омская банковская школа (колледж). Официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.obs.omsk.ru/about/index.php> (дата обращения: 18.08.2015).

4. Савельева И. В. Вопросы разработки и реализации Федерального государственного образовательного стандарта по специальности «Банковское дело» // Деньги и кредит. 2013. №3. с. 66–72.

УДК 331.108.44

Юстус Валерий Викторович,

Justus Valeri Wiktorowitsch,

ОАО «Ураласбест», г. Асбест, заместитель генерального директора по персоналу и социальному развитию ОАО «Ураласбест», Председатель профсоюза строителей Свердловской области, vice-personnel@uralasbest.ru

«UralAsbest», Asbestos, Russia, deputy director of the personnel and social development, Chairman of labor union of builders of Sverdlovsk region, vice-personnel@uralasbest.ru

**ФОРУМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ
АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ**
**FORUM OF YOUNG PROFESSIONALS AS PART OF THE SYSTEM OF
YOUTH ADAPTATION IN AN INDUSTRIAL PLANT**

Аннотация

В статье описан опыт проведения Форума молодых специалистов ОАО «Ураласбест», который стал важным элементом в системе адаптации молодых специалистов на предприятии. Форум создает условия для знакомства с ценностями и принципами корпоративной культуры предприятия, развития системы коммуникаций, формирует профессиональное самосознание молодых специалистов.

Ключевые слова: форум молодых специалистов, адаптация, корпоративная культура

Abstract

The article describes the experience of the Forum of young specialists of JSC "Uralasbest", which has become the important element in the system of adaptation of young specialists in the company. The forum creates the conditions for knowledge of values and principles of the corporate

© Юстус В. В., 2015

culture of the enterprise, the development of communication system and forms professional self-consciousness of young professionals.

Keywords: forum of young specialists, adaptation, corporate culture

Проблема адаптации молодых специалистов в условиях промышленного предприятия сохраняет свою актуальность на протяжении многих лет, но изучена пока недостаточно. Именно поэтому специалисты кадровых служб готовы делиться друг с другом практическим опытом по организации адаптационных мероприятий, представлять интересные находки и искать новые формы работы.

После завершения обучения в учреждении образования происходит резкий переход от подготовки (преимущественно теоретической) к исполнению трудовых функций. Нередко случается, что, окунувшись в производственную среду, молодой специалист начинает терять уверенность в своих силах и знаниях. Он думает о переходе на другое предприятие или в организацию. Чтобы избежать подобной ситуации и чтобы молодой специалист ощутил себя полноправным членом коллектива, ему необходимо своевременно оказать соответствующую помощь. Таким образом, с начала трудовой деятельности начинается период социально-профессиональной адаптации, то есть приспособление молодого специалиста к новому статусу, которому соответствуют определенные функции и определенная микросреда [1].

В научной организации труда адаптация представляет собой такие отношения, при возникновении и развитии которых происходит вхождение новых работников в трудовой коллектив и установление с ним необходимых контактов, взаимодействия с целью успешной работы. С правовой точки зрения, адаптация молодых специалистов означает применение таких юридических мер после заключения трудового договора и вступления в трудовые отношения с нанимателем, которые способствуют скорейшему вхождению молодых специалистов в трудовой коллектив предприятия, быстрейшему освоению должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, готовность к принятию решений и действиям в общестандартных производственных ситуациях [1].

В ОАО «Ураласбест» численность работников в возрасте до 30 лет составляет более 21 % от общего числа сотрудников. Из них 13 % имеют высшее профессиональное образование, 24,5 % – среднее профессиональное образование. Много это или мало? С точки зрения влияния на работу предприятия в целом может и не так много, но с точки зрения энергии, интереса, идей и перспектив – очень не мало.

Работа с молодежью является одним из доминирующих направлений кадровой политики ОАО «Ураласбест». Цель работы с молодежью на предприятии – привлечение молодых специалистов на комбинат, формирование перспективного кадрового резерва и обеспечение квалифицированными трудовыми кадрами всех структурных единиц акционерного общества. Для реализации поставленной цели в нормативные документы комбината внесены существенные изменения и дополнения. Например, разработано «Положение о порядке формирования и подготовки резерва кадров». Генеральным директором предприятия Ю. А. Козловым утверждено «Положение о статусе молодого специалиста», направленное на привлечение и закрепление молодежи на предприятии, создание условий, способствующих профессиональному росту, проявлению творческих и организаторских способностей. В коллективный договор комбината внесен новый раздел «Работа с молодежью», определяющий компенсации и льготы для сотрудников в возрасте до 30 лет. Замечу, такой раздел имеется в коллективных договорах лишь нескольких предприятий строительной индустрии Среднего Урала.

Участниками молодежной политики являются работники в возрасте до 30 лет включительно. Не замечать молодежь на комбинате, не учитывать ее интересы было бы недальновидно, именно поэтому для объединения молодых специалистов, работающих на предприятии, и координации работы с молодежью в рамках реализации молодежной политики в 2005 году создан Совет молодых специалистов. В состав Совета молодых специалистов входят представители основных подразделений комбината. В конце 2009 года Советом молодых спе-

циалистов и администрацией комбината было разработано и утверждено Положение о Статусе молодого специалиста.

Считаю, самое главное изменение произошло в сознании специалистов кадрового менеджмента и руководителей структурных единиц. И выразилось оно, прежде всего, в переходе от формальной работы с молодыми сотрудниками к созданию условий для их адаптации в трудовом коллективе.

Программа адаптационных мероприятий реализуется через систему общих мероприятий и работу наставников на местах. Отмечу, что институт наставничества в ОАО «Ураласбест» строится в соответствии с нормативной базой, предполагает строгий учет работы наставника и ежегодное подведение итогов. Лучшие наставники отмечаются материально.

Но сегодня хочу остановиться не на системе работы наставников, а на такой форме работы как Форум молодых специалистов. В 2010 году был проведен первый Форум молодых специалистов ОАО «Ураласбест», который стал традиционным и 9 октября 2015 года мы будем проводить его уже в шестой раз.

Цели проведения Форума можно формулировать следующим образом: повышение уровня личной ответственности молодых работников предприятия; прояснение ценности каждого сотрудника на предприятии; новые результативные взаимоотношения внутри коллектива, приводящие к снижению транзакционных издержек; самомотивация на выполнение поставленных задач; нацеленность работников на общий результат предприятия; выработка навыков общения и обратной связи в коллективе; получение опыта решения нестандартных задач; групповой анализ приобретенного опыта.

К участию в Форуме приглашаются команды подразделений предприятия и его дочерних организаций. В состав команды, как правило включаются, те работники, которые пришли на предприятие в текущем год (как правило, после окончания профессиональных образовательных организаций). Общее количество команд колеблется от 10 до 16, а количество участников Форума достигает до 120 человек. Ежегодно меняется тема Форума, в 2015 году она заявлена как

«Ураласбест – новый формат» и ориентирует молодежь на генерирование новых идей.

В рамках подготовки к Форуму команды выполняют различные задания (часть сохраняется ежегодно, но часть меняется) – готовят творческую визитку с представлением подразделения, создают демотиваторы, пишут письма генеральному директору, создают фотогазеты и многое другое. Уже на этом этапе создаются условия для развития новых коммуникаций, активного взаимодействия с администрацией подразделений и советом молодых специалистов.

Сам Форум проводится осенью, в одном из загородных лагерей городского округа. В рамках Форума условно можно выделить официальную, творческую и образовательную часть. На официальной части есть возможность получить информацию от числа руководителей предприятия, познакомиться с традициями корпоративной структуры. В рамках образовательной части проводится тренинг, содержание которого проектируется таким образом, чтобы позволить получить достаточное количество материала для анализа личных качеств участников с целью дальнейшего отбора кандидатов в Школу перспективного резерва.

В процессе тренинга участникам дается возможность увидеть свои лидерские склонности (потенциал), потренировать логику, развить коммуникативные навыки.

Частные задачи образовательной части Форума выстраиваются в зависимости от текущих организационных задач с учетом пожеланий организаторов Форума. В их числе могут быть: определение потенциальных лидеров (резерва), развитие каких-либо определенных менеджерских умений у участников Форума или умений работать в единой команде разных подразделений и т. д.

В рамках творческой части Форума значиться и конкурсы, выступления, совместной создание творческих продуктов и многое другое. К проведению Форума приглашаются профессиональные бизнес – тренеры, но в качестве по-

мощников уже третий год выступают и молодые работники предприятия, получившие соответствующую подготовку.

При проектировании Форума члены Совета молодых специалистов активно участвуют в обсуждении его программы, входят в состав организационного комитета и предлагают инновации в организации Форума. Так, например в 2014 году в рамках Форума был организован квест, а в 2015 году планируется проведение ряда принципиально новых конкурсов.

На сегодняшний день Форум – самое действенное мероприятие в плане общения, обучения, выражения идей и мыслей, поддержки молодых сотрудников.

Производственную адаптацию всегда необходимо рассматривать в двух аспектах: профессиональном и социально-психологическом. При этом процесс адаптации имеет несколько важных этапов. Профессиональная адаптация всегда связана с определенной перестройкой личности. Успех этой перестройки во многом зависит от соответствия установок личности и новой среды, а также наличия у человека резервных установок, возникающих в ходе профессионального обучения и предшествующего личного опыта. Форум дает нам возможности создания условий для активизации таких резервных установок и знакомства с корпоративной средой. По результатам анкетирования большая часть участников Форумов оценивает их проведение положительно и считает, что участие в них способствует лучшему вхождению в производственный коллектив предприятия и осознанию своей профессиональной роли.

Список литературы

1. Баранова Т. Ключевые моменты в адаптации персонала // Справочник по управлению персоналом, № 4, 2008, с. 62–65.
2. Ганихина Д. Ю. Наставничество в системе обучения и адаптации новых сотрудников // Справочник по управлению персоналом, № 5, 2004, с. 70–79.
3. Майорова Е. Адаптация персонала. Тренинг на «выживание» // Управление персоналом, № 18, 2005, с. 52–56.